

**CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE SEINE-ET-MARNE**

-o-o-

**CONCOURS
DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE**

SESSION 2022

RAPPORT DU PRÉSIDENT DU JURY

I INTRODUCTION

Le jury de ce concours était composé de 24 membres répartis en trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux et personnalités qualifiées).

1.1 Le conventionnement

Le concours de gardien-brigadier de police municipale, session 2022, est organisé par le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne en convention avec les Centres interdépartementaux de gestion de la petite couronne et de la grande couronne de la région d'Île-de-France et les Centres départementaux de gestion de la région Centre-Val de Loire.

1.2 Les conditions d'accès

Les conditions d'accès au grade de gardien-brigadier de police municipale ainsi que les conditions d'organisation des épreuves sont régis par les textes réglementaires suivants :

- décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié - statut particulier,
- décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 modifié -organisation de l'examen,
- Arrêté du 25 octobre 1994 modifié - programme concours.

1.3 Les dates

Opérations	Dates
Inscriptions	5 octobre au 10 novembre 2021
Dépôt des dossiers	18 novembre 2021
Conférence des jurys	8mars 2022
Épreuves écrites	3 mai 2022
Jury d'admissibilité	14 septembre 2022
Épreuve physique	26 septembre 2022
Tests psychotechniques	20 octobre 2022
Épreuves orales	5, 6 et 7 décembre 2022
Jury d'admission	15 décembre 2022

1.4 L'élaboration des sujets

La conception des sujets a été organisée selon un multi pilotage :

- le CDG du Nord qui a établi le sujet de rapport des deux concours interne,
- le CDG d'Ille-et-Vilaine a conçu le sujet d'explication de texte du concours externe,
- le CDG de Seine-et-Marne a établi le sujet de rapport pour le concours externe.

II LES PRINCIPALES DONNÉES DE LA SESSION

2.1 Les postes inscrits, présents, admissibles et admis

2022	Nombre de postes	Nombre d'admis à concourir	Nombre de présents	Absentéisme	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis
Externe	114	1 142	625	45,27 %	237	119
1 ^{er} concours interne	68	252	205	18,65 %	110	51
2 ^e concours interne	45	71	49	30,99 %	37	15
TOTAL	227	1 465	879	40 %	383	185

2019 (organisé par le CIG PC)	Nombre de postes	Nombre d'admis à concourir	Nombre de présents	Absentéisme
Externe	286	2 476	1 587	35,90 %
1 ^{er} concours interne	154	564	479	15,07 %
2 ^e concours interne	80	219	168	23,29 %
TOTAL	520	3 259	2 234	31,45 %

On observe une forte baisse du nombre de postes (- 56 %), des inscrits de 55 % et des présents de 60 % par rapport à la session de 2019 conjuguée à une hausse de l'absentéisme de près de 9 %.

La majorité des admis à concourir (43 %) ont entre 20 et 29 ans. Cette proportion se retrouve chez les présents à l'épreuve écrite (43 %).

Les candidats inscrits et ayant participé à l'écrit sont minoritairement issus de la province avec réciproquement une représentation de 32 et 41 %, ils possèdent un diplôme de niveau 4 à 44 % et sont des hommes à plus de 65 %.

III L'ADMISSIBILITE

3.1 Les épreuves écrites

Concours externe :

- La rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public (durée : 1 heure 30 - coefficient 3).
- La réponse, à partir d'un texte remis aux candidats, à des questions sur la compréhension de ce texte et l'explication d'une ou plusieurs expressions figurant dans ce texte (durée : 1 heure - coefficient 2).

1^{er} et 2^e deuxième concours interne :

- Rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public (durée : 2 h – coefficient 3).

3.2 Les moyennes de l'écrit

		Externe	1 ^{er} concours Interne	2 ^e concours Interne	Moyenne De l'ensemble	Nombre de notes éliminatoires
2022	RAPPORT	10,68	10,93	12,02	11,21	67 (ext.) 15 (1er int.) 1 (2e interne)
	EXPLICATION DE TEXTE	8,15			8,15	134 (ext.)

Le niveau général est correct pour l'épreuve de rapport ; la moyenne de l'ensemble des candidats est 11,21 / 20.

Néanmoins, on peut noter que la moyenne en explication de texte est assez basse avec 8,15 / 20 avec un nombre très élevé de notes éliminatoires (<5/20).

3.3 L'évaluation des épreuves écrites

Épreuve de rapport

1^{er} concours interne

Bien que le sujet soit adapté à l'épreuve et au cadre d'emplois, celui-ci est trop détaillé et laisse peu de place à l'improvisation. Une simple recopie permettait au candidat d'assurer la moyenne ou presque à l'épreuve.

Le sujet est compris et la majorité des candidats ont bien structuré leur rapport.

Malgré toutes les informations fournies dans le sujet, il y a une incohérence et une confusion dans les références légales, les textes réglementaires et leur restitution sur les copies. Il y a un manque de pertinence dans la retranscription des événements.

De plus, l'orthographe et la syntaxe sont parfois très problématiques.

Il faut que les candidats s'entraînent aux écrits professionnels et qu'ils n'oublient pas de bien lier les fondements juridiques aux faits reprochés.

2^e concours interne

Le sujet est relativement simple pour un concours interne.

Les candidats ont dans l'ensemble un niveau très correct cependant les modalités d'intervention et les mesures prises sont insuffisamment développées et manquent de précision eu égard au sujet proposé.

Il faut que les candidats se préparent mieux à l'épreuve.

Concours externe

Le sujet était pertinent et correspond à un cas d'école sans difficulté particulière permettant d'évaluer les réflexes et les connaissances du candidat. Il y a peut-être trop de détails donnés dans le sujet qui se retrouvent recopiés à l'identique dans les copies des candidats.

Certains candidats ont démontré une capacité à s'inscrire dans la fonction, à adopter un discernement, une analyse précise des faits, découlant sur des mesures adaptées et accompagnées des références juridiques.

À contrario, pour d'autres candidats, la retranscription des faits est parfois hasardeuse et aurait tendance à fragiliser la cohérence du récit de l'intervention. Des difficultés sont parfois constatées dans l'établissement d'une chronologie dans le déroulement du récit avec les mesures indispensables à adopter.

Il y a un manque de vocabulaire, de syntaxe et d'analyse. L'orthographe peut être catastrophique. Certains candidats ne maîtrisent pas la procédure pénale, les fondements juridiques et les références. Ils méconnaissent le champ de compétence d'un agent de police municipale et celui de l'OPJ.

Il faut que les candidats utilisent la note de cadrage ou les annales pour bien connaître le formalisme et la méthodologie de rapport. Il faut prendre le temps de lire, d'analyser et de synthétiser le sujet et les annexes présentées.

Épreuve d'explication de texte

Concours externe

Le sujet est adapté au grade et à la problématique professionnelle, il appelle un niveau de réflexion simple.

Quelques candidats ont répondu aux attentes, tant sur la compréhension que sur la qualité des réponses. Le texte étant d'un niveau abordable, la partie compréhension est bien traitée.

Il y a de la part des candidats un manque de vocabulaire en général et plus particulièrement sur la partie des antonymes.

La syntaxe, la compréhension, l'analyse sont assez mauvaises pour une grande partie des candidats. À cela s'ajoutent des grosses lacunes en orthographe et en grammaire. Enfin, la rédaction est également très problématique chez certains candidats.

Certains candidats doivent prévoir une remise à niveau concernant les bases de grammaire et d'orthographe. Il convient d'avoir une lecture plus assidue et de travailler.

Enfin, il faut faire un effort de présentation et respecter la numérotation des questions.

3.4 Le seuil d'admissibilité

Le jury statue sur des cas de signes distinctifs de nature à entraîner une rupture de l'anonymat de certaines copies.

Il rappelle à l'attention des candidats la nécessité de respecter très strictement les instructions concernant l'anonymat qui sont portées sur les sujets et explicitées oralement par le Président du jury au moment de l'ouverture de l'épreuve écrite.

Après en avoir délibéré, le jury décide d'attribuer la note de 0/20 à seize copies pour avoir indiqué un numéro de convocation ou pour avoir indiqué un nom et un prénom n'apparaissant pas dans le sujet ou pour avoir indiqué un lieu qui n'était pas dans le sujet ou enfin pour avoir signé le rapport.

En conclusion, le jury constate et déplore le nombre élevé de notes éliminatoires : 24,7 % des candidats contre 21,7 % en 2019.

Après délibération, le jury a arrêté la liste des admissibles à 383 candidats répartis comme suit :

- Externe : 236 candidats,
- 1^{er} concours interne : 110 candidats,
- 2^e concours interne : 37 candidats.

Le seuil d'admissibilité est fixé à :

- Externe : 11/20 ; 1^{er} concours interne : 11/20 et 2^e concours interne : 10/20.

La moyenne générale des admissibles est de 13,77 / 20 pour le 1^{er} concours interne ; 13,37 / 20 pour le 2^e concours interne et de 13,05 / 20 pour le concours externe.

Le profil des candidats admissibles rejoint celui des inscrits et des présents : 42 % sont issus du secteur de conventionnement, 46 % ont entre 20 et 29 ans, ce sont des hommes à 55 % qui possèdent à 47,8 % un diplôme de niveau 4.

IV L'ADMISSION

4.1 Les épreuves physiques

L'arrêté du 25 octobre 1994 modifié par l'arrêté du 10 mai 2021 en application du décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire d'épreuves de certains concours de la fonction publique territoriale en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 a institué une seule épreuve physique.

Celle-ci consiste en une épreuve de course à pied de 60 m (coefficient 1) pour les hommes comme pour les femmes.

Les candidates enceintes peuvent être dispensées, à leur demande, des épreuves physiques. Elles devront être en possession d'un certificat médical établissant leur état. Les candidates bénéficiant de cette dispense sont créditées d'une note égale à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours auquel elles participent.

4.2 Les tests psychotechniques

Les candidats déclarés admissibles passaient, dans les conditions garantissant leur anonymat, des tests psychotechniques non éliminatoires, élaborés et interprétés par des psychologues possédant les qualifications requises, destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Les membres du jury disposent lors de la première épreuve d'admission, pour aide à la décision, des résultats des tests passés par chaque candidat admissible.

Un groupe de travail national et un groupement de commande avec tous les centres de gestion organisant le concours de gardien-brigadier de police municipale ont été mis en place sous l'égide du centre départemental de gestion d'Ille-et-Vilaine.

De ce fait, les CDG avaient tous les mêmes tests et les ont utilisés à la même date et aux mêmes heures.

4.3 Les épreuves orales

Concours externe :

- Un entretien avec le jury permettant à ce dernier d'apprécier la personnalité du candidat et sa motivation pour occuper un emploi d'agent de police municipale, ainsi que ses connaissances sur le fonctionnement général des institutions publiques (durée : 20 minutes – coefficient 3).

Le jury de cette session a adopté la grille d'évaluation suivante :

1. La personnalité du candidat
2. Le fonctionnement général des institutions publiques
3. Motivation du candidat

1^{er} et 2^e concours interne :

- Entretien avec le jury, à partir du dossier fourni par le candidat, permettant d'apprécier le parcours du candidat, sa motivation et sa capacité à exercer ses fonctions d'agent de police municipale, ainsi que ses connaissances relatives à la déontologie de la fonction et à la répartition des rôles en matière de sécurité publique. Seul l'entretien donne lieu à notation. Le dossier n'est pas noté (durée : 20 min dont un exposé liminaire d'au plus 5 minutes – coefficient 2).

Le jury de cette session a adopté la grille d'évaluation suivante :

1. Exposé du candidat
2. Aptitudes à exercer les missions
3. La personnalité et la motivation du candidat

4.4 Les moyennes

		Externe	1 ^{er} concours Interne	2 ^e concours Interne	Moyenne de l'ensemble	Nombre de notes éliminatoires
2022	COURSE À PIED	7,88	5,92	7,8	7,2	91
	ENTRETIEN	11,89	10,68	9,4	10,65	26

<i>Pour rappel</i>		Externe	1 ^{er} concours Interne	2 ^e concours Interne	Moyenne de l'ensemble	Nombre de notes éliminatoires
2019 (CIG PC)	<i>Course à pied + épreuve au choix</i>	7,89	8,12	7,17	7,73	72
	<i>Entretien</i>	11,61	11,13	9,36	10,7	28

Les moyennes des épreuves orales sont comparables à celles de 2019. Mais il y a deux fois plus d'éliminés pour la session 2022 (9,09 % contre 4,19 % en 2019).

Pour l'épreuve physique, on peut constater des moyennes semblables en externe et au 2^e concours interne et une baisse pour le 1^{er} concours interne. La différence est notable au niveau du taux de notes éliminatoires : 26,45 % des candidats contre 10,33 % en 2019. Cela peut s'expliquer car cette session ne comportait qu'une course à pied contrairement à 2019 où les candidats pouvaient la cumuler à une autre épreuve au choix (lancer de poids, saut en hauteur ou en longueur).

4.5 Les candidats ayant suivi la formation CNFPT

Candidats ayant déclarés avoir suivi la formation							
Admis à concourir		Présents		Admissibles		Admis	
Nombre	% sur l'ensemble des candidats (1465)	Nombre	% sur l'ensemble des candidats (879)	Nombre	% sur l'ensemble des candidats (383)	Nombre	% sur l'ensemble des candidats (185)
75	5,12	59	6,71	34	8,88	13	7,03

On peut souligner que 22,03 % des présents aux concours ayant déclaré avoir suivi une formation dispensée par le CNFPT sont admis.

4.6 L'évaluation de l'épreuve orale

Le niveau général des candidats est assez moyen avec quelques bons candidats.

Leurs connaissances du métier et de l'environnement professionnel pour une partie des candidats sont correctes. Pour certains, il existe une réelle motivation et une capacité à résoudre les mises en situation.

Cependant, pour d'autres, il y a un manque de préparation, une méconnaissance des institutions publiques et de l'environnement territorial ainsi que sur l'actualité. Certains ont peu de connaissance sur les missions d'un gardien-brigadier de police municipale.

Pour le 1^{er} et le 2^e concours interne, de nombreux candidats n'avaient pas préparé leur exposé, ce qui les a pénalisés.

L'utilisation du guide dans l'entretien est un bon support, utile et une aide indispensable pour le déroulement de l'épreuve orale. De même, les critères d'évaluation et de notation s'avèrent pertinents, cohérents et équilibrés.

L'utilisation de la fiche alerte est assez contrastée : une majorité des jurys l'ont trouvé utile, permettant de conduire de manière plus éclairée l'entretien alors que d'autres jurys ont considéré cette fiche alerte peu concluante du fait que les observations suite aux tests ne correspondaient pas systématiquement aux profils constatés in fine par le jury.

La psychologue rappelle que les tests ne sont pas effectués individuellement auprès d'un psychologue (en face à face) mais sont des tests écrits (cases à cocher type QCM) et par la suite analysés informatiquement (avec une approche multifactorielle). Les résultats sont référés par rapport à la population présente lors de leur réalisation.

Enfin, le jury déplore que le métier de gardien-brigadier ne soit pas assez mis en valeur auprès du public et qu'il conviendrait de le faire mieux connaître au travers de différentes actions étant donné l'évolution qu'il a connu ces dernières années.

Il soulève également que la création de la police municipale de Paris peut être une concurrence pour ce concours.

4.7 Le seuil d'admission et délibération

Après examen des moyennes attribuées pour chaque trinôme d'examineurs, et considérant que les écarts constatés ne sont pas significatifs, le jury décide de ne pas procéder à une péréquation des notes.

Selon les dispositions de l'article 4 du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale : « *Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes au titre de ce concours, le jury peut augmenter, dans la limite de 15 %, le nombre de places offertes aux candidats de l'un des autres concours* ».

En l'espèce, pour le 2^e concours interne, seuls 15 candidats sont admis pour 45 postes ouverts. Ainsi, le jury décide de transférer 5 postes du 2^e concours interne au concours externe.

Après délibération et vote, le jury arrête les listes des candidats admis au concours externe et aux 1^{er} et 2^e concours interne (listes jointes au présent procès-verbal) à 185 candidats, répartis comme suit :

- Externe : 119 candidats ;
- 1^{er} concours interne : 51 candidats ;
- 2^e concours interne : 15 candidats.

Les seuils d'admission sont fixés à :

- Externe : 10,97 ;
- 1^{er} concours interne : 10 ;
- 2^e concours interne : 10.

La moyenne générale des admis est de 12,47/20 pour le 1^{er} concours interne ; de 12,58/20 pour le 2^e concours interne et de 13,19/20 pour le concours externe.

Le profil du candidat admis au concours de gardien-brigadier de police municipale, session 2022, est dans la continuité des autres étapes du concours. C'est un homme à 66,49 % qui a entre 20 à 29 ans à 48% possédant un diplôme de niveau 4 à 53,5 % et il est issu du secteur de conventionnement à 40 %.

IV CONCLUSION

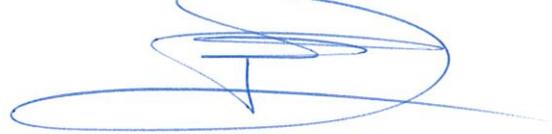
Le taux de réussite aux concours de gardien-brigadier de police municipale 2022 est de 81,50 % contre 60,20 % en 2019.

Le jury conclut ses travaux en soulignant la qualité d'organisation de ce concours et remercie l'ensemble des acteurs de leur investissement.

La liste d'aptitude prend effet le 19 décembre 2022.

Fait à Lieusaint, le 15 décembre 2022

Le Président du jury

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a central vertical stroke, positioned below the text 'Le Président du jury'.

Franck DENION